

Cuenta Pública y empleo femenino: más allá de la Sala Cuna Universal



Sandra Bravo

investigadora del Instituto de Políticas Públicas de la Universidad Andrés Bello

La próxima Cuenta Pública ofrece al Gobierno una oportunidad política relevante: transformar la discusión sobre sala cuna universal en algo más que un anuncio sectorial. Si el Ejecutivo logra presentar esta medida como parte de una agenda más amplia de empleo femenino, corresponsabilidad y formalización laboral, podría instalar uno de los temas estructurales que Chile arrastra hace décadas: cómo organizar socialmente los cuidados sin que estos sigan recayendo casi exclusivamente sobre las mujeres.

El debate no es menor. Chile mantiene una participación laboral femenina cercana al

53%, muy por debajo del promedio de los países OCDE que alcanza alrededor de un 73%. En este contexto, la sala cuna sigue siendo una de las barreras más visibles para muchas mujeres que buscan incorporarse al mercado laboral, permanecer en empleos formales o mejorar sus condiciones de trabajo.

Sin embargo, el desafío no pasa únicamente por ampliar la cobertura, sino por diseñar un sistema que reduzca efectivamente los costos asociados a la contratación de mujeres y que contribuya a una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado al interior de los hogares.

Desde ahí, el proyecto puede ser leído como una señal relevante para la Cuenta Pública: eliminar el umbral de 20 trabajadoras, incorporar a padres trabajadores, incluir a independientes que coticen y reemplazar el costo directo al empleador por un fondo solidario permitiría mover la discusión desde un beneficio laboral restringido hacia una política de cuidados con mayor alcance social.

El desafío para el Gobierno será no presentar la sala cuna universal solo como una promesa de cobertura, sino como parte de una estrategia más amplia para fortalecer el empleo formal femenino. Muchas mujeres permanecen en la informalidad precisamente porque necesitan compatibilizar ingresos y cuidado. Por eso, vincular el acceso al beneficio con cotizaciones vigentes o contratos formales podría convertirse en un incentivo concreto para avanzar hacia empleos más estables, protegidos y compatibles con la vida familiar.